

**Lors d'un entretien professionnel,  
 les griefs adressés à l'agent doivent être exacts et précis**

Il résulte des dispositions de l'article 4 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, que le supérieur hiérarchique direct de l'agent évalué ne peut ajouter des observations au compte rendu d'entretien professionnel qu'il a signé.

L'ajout de telles observations avant la transmission de ce compte rendu à l'autorité hiérarchique constitue un vice de procédure qui prive l'agent d'une garantie en l'empêchant d'avoir connaissance de ces dernières observations et d'y répondre

CAA de NANTES, 6ème chambre, 19/07/2022, 21NT00286

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000046069035?init=true&page=1&qu>

**Réduction de la rémunération d'un agent en position de congé special**

L'agent en position de congé spécial prévu par l'article 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et l'article 8 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 a droit à la perception d'une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de sa mise en congé majoré de l'indemnité de résidence et s'il y a lieu du supplément familial de traitement. Cette rémunération est réduite lorsque l'agent exerce pendant cette période une activité rémunérée, dans le secteur privé ou le secteur public, en fonction des montants perçus. Pour l'application de l'article 8 du décret du 6 mai 1988, la rémunération perçue au titre du congé spécial doit se comprendre comme le traitement brut perçu par l'agent augmenté le cas échéant des indemnités de résidence et du supplément familial de traitement.

CAA de NANTES, 3ème chambre, 26/01/2024, 22NT02237

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049041234>



**POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER**

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)



**BULLETIN D'ADHESION**

Je soussigné (e),

Nom ..... Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au  
 SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE  
 TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**

**SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est  
 Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale  
 ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature

**Votre contact local**

**20 mars 2024**

T. CAMILIERI

**Retraite /Congés annuels non pris/maladie :  
 est-il possible de payer des congés annuels non pris par un fonctionnaire à temps  
 complet en congé de maladie avant son départ en retraite ?**

Il n'existe pas à ce jour de réglementation nationale prévoyant une éventuelle indemnité pour le paiement de congés annuels non pris par fonctionnaire à temps complet en congé de maladie avant son départ en retraite. L'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit toujours qu'« un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ».

En contradiction avec cette réglementation des dispositions européennes prévoit au contraire le principe d'un droit à indemnisation des congés annuels non pris. Cette obligation est applicable aux fonctionnaires. D'après un arrêt de la CJUE de 2012 (CJUE, 3 mai 2012, n°C-337/10) : « un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie ».

Bien que cette disposition européenne n'ait pas été transposée au droit national, la jurisprudence nationale s'en ait saisi et applique cette obligation notamment à travers un arrêt du conseil d'Etat de 2022 : « Ce droit au report ou, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, à indemnisation financière, s'exerce toutefois, en l'absence de dispositions sur ce point dans le droit national, dans la limite de quatre semaines par année de référence [4 semaines X 5 jours = 20 jours] prévue par les dispositions citées ci-dessus de l'article 7 de la directive » (CE, 22 juin 2022, n°443053).

En effet, le délai de transposition de la directive est dépassé depuis 2005 et pour rappel, les directives n'ont d'effet qu'après expiration du délai de transposition et lorsque leurs dispositions sont claires, précises et inconditionnelles (arrêt du 4 décembre 1974, Van Duyn).

Ainsi, en conformité avec la réglementation européenne, de plus en plus d'employeurs publics locaux procèdent au paiement de congés annuels non pris par un fonctionnaire à temps complet en congé de maladie avant son départ en retraite.

Par ailleurs, lorsqu'une délibération a été prise en ce sens, et qu'elle prévoit la monétisation des jours épargnés sur le CET, l'agent peut utiliser les jours épargnés sur le CET sous la forme de congés, dans les conditions précitées de l'article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 sur les congés annuels mais également sous la forme d'une indemnisation financière (dépendant de la catégorie hiérarchique) ou d'une transformation des jours en point RAFF.

Les jours placés sur le CET doivent être soldés ou indemnisés à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent contractuel, qu'il s'agisse d'un départ en retraite, d'une démission, d'un licenciement ou d'une fin de CDD.

Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Version en vigueur depuis le 30 novembre 1985 Sous réserve des dispositions de l'article précédent, le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, s...



[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000006369522/2024-02-23/](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000006369522/2024-02-23/)

**CURIA - Documents**

**ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre) "Politique sociale - Directive 2003/88/CE - Conditions de travail - Aménagement du temps de travail - Droit à un congé annuel payé - Indemnité financier...**

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=122390&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3566325>

Conseil d'État, 5ème - 6ème chambres réunies, 22/06/2022, 443053

[https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000045959599?init=true&page=1&query=443053&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000045959599?init=true&page=1&query=443053&searchField=ALL&tab_selection=all)

**Le juge administratif et le droit de l'Union européenne**

Le droit de l'Union européenne (UE)

influence désormais des secteurs de plus en plus diversifiés des législations...

<https://www.conseil-etat.fr/decisions-de-justice/jurisprudence/dossiers-thematiques/le>



## L'absence de fiche de poste déterminant les fonctions précises attendues crée un doute sérieux quant à la légalité d'un licenciement pour insuffisance professionnelle

Une secrétaire de mairie, qui bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé a été licenciée pour insuffisance professionnelle. Or, « eu égard à l'absence de fiche de poste déterminant les fonctions précises attendues de Mme A depuis sa titularisation au grade d'adjoint administratif territorial (catégorie C), à l'absence d'entretien d'évaluation avant l'entretien du 22 décembre 2021 qui aurait pu permettre de déterminer les éventuelles lacunes professionnelles de la requérante et les moyens à mettre en place afin de l'accompagner pour y remédier, à l'appréciation portée sur sa manière de servir par la commune de Saint-Martin auprès de laquelle Mme A exerce également des fonctions de secrétaire de mairie, et à l'absence de preuve des conséquences de sa manière de servir sur la relation avec les élus ou les finances de la commune », le juge administratif conclut qu'il existe un doute sérieux quant à la légalité de l'arrêté contesté. Il suspend donc l'exécution de ce dernier, jusqu'à ce qu'il soit statué au fond.

Source: Tribunal administratif de Pau, 11 janvier 2024, n°2303176

## Disciplinaire : contestation d'une décision de révocation

Le requérant conteste la sanction disciplinaire de révocation prononcée à son encontre. Celui-ci a, pendant la période d'exclusion temporaire de fonctions prononcée pour douze mois, adopté une nouvelle fois un comportement menaçant et violent à l'encontre d'un agent administratif de sa direction et a également proféré des menaces à l'endroit de ses autres collègues de travail. La cour précise que ces nouveaux faits « demeurent liés au service. Par suite, et alors qu'au surplus, des faits commis par un agent public en dehors du service et sans utiliser les moyens du service peuvent constituer une faute passible d'une sanction disciplinaire lorsque, eu égard à leur gravité, à la nature des fonctions de l'intéressé et à l'étendue de ses responsabilités, ils ont eu un retentissement sur le service, jeté le discrédit sur la fonction exercée par l'agent ou sur l'administration, ou encore si ces faits sont incompatibles avec la qualité d'agent public, les faits reprochés à M. A constituent des manquements à ses obligations statutaires et déontologiques, et en particulier à ses devoirs de dignité, de réserve, d'exemplarité et de loyauté qui s'imposent à tout agent public. Ainsi, ces faits sont de nature à justifier une sanction disciplinaire ».

Cette nouvelle sanction s'avère proportionnelle, sachant qu'il « avait fait l'objet d'un rappel à ses obligations déontologiques et s'était vu infliger une sanction d'exclusion disciplinaire qu'il n'avait au demeurant pas encore purgée au moment de l'incident susmentionné ».

Cour administrative d'appel de Marseille, 6 février 2024, n°23MA00829

## Modification des contributions ATI des agents détachés à compter du 1er janvier 2024

L'arrêt du Conseil d'Etat du 27 juin 2018 n°415210 pose pour principe que le fonctionnaire détaché relève en matière de protection sociale (retraite, accident du travail et maladie professionnelle) des régimes afférents à son emploi d'origine.

Aussi, à compter du 1er janvier 2024, en application de la jurisprudence Valiani, les employeurs de la Fonction publique territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) accueillant des fonctionnaires d'Etat en détachement sur un emploi conduisant à pension devront désormais cotiser auprès de l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) Etat au taux de 0,32 % et non plus auprès de l'ATIACL.

### **Vous êtes un employeur de la FPT ou FPH, et vous accueillez un agent de la fonction publique d'Etat en détachement**

Vous devez dorénavant transmettre votre contribution ATI à l'ATI Etat.

### **Vous êtes un employeur de la fonction publique d'Etat, et vous accueillez un agent de la FPT ou FPH en détachement**

Les employeurs de la fonction publique d'Etat accueillant des fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers en détachement sur un emploi conduisant à pension **devront, à compter du 1er janvier 2024, cotiser et déclarer auprès de l'ATIACL au taux de 0,40% et non plus auprès de l'ATI Etat.**

Dans ce cadre, sur la base de votre contrat CNRACL, il sera procédé automatiquement à votre immatriculation à l'ATIACL. Un courrier sera mis à votre disposition dans la rubrique « vos courriers » de la plateforme PEP's afin de vous en informer. Dès réception, vous pourrez procéder au versement des cotisations.

Nouveau : L'arrêt Valiani modifie les contributions ATI des agents détachés

A compter du 1er janvier 2024, la mise en application de la jurisprudence Valiani entraîne des modifications relatives au versement et à la déclaration des cotisations auprès de l'ATI pour les ...

<https://www.cnracl.retraites.fr/employeur/actualites/nouveau-larret-valiani-modifie-les-contributions-ati-des-agents-detaches>

Conseil d'Etat, 7ème chambre, 27/06/2018, 415210, Inédit au recueil Lebon

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000037113514>

## Application du dispositif de retraite progressive dans la fonction publique

Texte de la question : M. Christophe Plassard appelle l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur les modalités d'application du décret n° 2023-753 du 10 août 2023 mettant en place le dispositif de la retraite progressive dans la fonction publique à compter du 1er septembre 2023. En effet, des remontées de terrain font état de difficultés, tant par les employeurs que par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), pour appliquer en pratique ce dispositif, que ce soit en matière d'information des fonctionnaires quant à ce nouveau droit, sur le montant de la compensation financière comme de la future pension, que sur sa mise en œuvre concrète comme le moyen de la demande à formuler (courrier de demande, bureau destinataire...). Sachant que ni la CNRACL ni l'employeur n'ont d'éléments à ce jour et que le délai pour l'option est contraint, il lui demande ainsi si une circulaire précisant les modalités pratiques d'application du décret n° 2023-753 du 10 août 2023 sera prochainement publiée.

Texte de la réponse : Introduite par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, la retraite progressive des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique permet d'adapter la fin de sa carrière afin de faciliter la transition vers la retraite. La retraite progressive est ouverte à partir de l'âge légal de départ à la retraite des fonctionnaires de catégorie sédentaire, minoré de deux ans. Elle requiert une durée d'assurances de 150 trimestres et une autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel. Ce nouveau dispositif induit des procédures nouvelles pour les trois catégories d'acteurs concernés que sont les fonctionnaires, les employeurs ainsi que les organismes gestionnaires des régimes de retraite. Afin d'accompagner ces différents acteurs dans la mise en place de ce nouveau dispositif, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a d'ores et déjà publié, le 6 septembre dernier, une circulaire relative à la retraite progressive pour la fonction publique de l'Etat, s'adressant tant aux fonctionnaires, aux employeurs qu'au service des retraites de l'Etat. Cette circulaire est consultable sur le site Legifrance.gouv.fr. Une circulaire sera très prochainement publiée pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant du régime de la CNRACL et une instruction en la matière fera de même pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat. Ces documents permettront de parfaire l'information mise à disposition des employeurs par les caisses de retraite.

Question N° 12373 de M. Christophe Plassard (Horizons et apparentés - Charente-Maritime)

Question écrite Ministère interrogé > Travail, plein emploi et insertion

Ministère attributaire > Transformation et fonction publiques

## Un agent logé pour nécessité absolue de service peut prétendre au paiement ou à la compensation d'heures supplémentaires

Une astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. D'autre part, si un agent territorial qui bénéficie d'une concession de logement à titre gratuit pour nécessité absolue de service ne peut pas prétendre au paiement ou à la compensation de ses périodes d'astreinte et de permanence, y compris lorsque ces périodes ne lui permettent pas de quitter son logement, il peut toutefois prétendre au paiement ou à la compensation d'heures supplémentaires, à la double condition que ces heures correspondent à des interventions effectives, à la demande de l'autorité hiérarchique, réalisées pendant le temps d'astreinte ou de permanence, et qu'elles aient pour effet de faire dépasser à cet agent les bornes horaires définies par le cycle de travail ». En l'espèce, le requête d'une gardienne de résidence pour personnes âgées du centre d'action sociale de la ville de Paris est rejetée, car elle « ne justifie ni de la fréquence ni de la nature de ses interventions auprès des résidents qui n'auraient pas donné lieu au paiement d'heures supplémentaires par le CASVP compte tenu du temps de travail effectif accompli, ni de ce que ces interventions n'auraient pas fait l'objet d'un temps de repos compensateur ». La Cour ajoute que l'obligation de présence (une obligation de résidence permanente au sein de l'établissement, où est situé son domicile, au cours de ces périodes d'astreinte était prévue) « n'est pas davantage, en tant que telle, susceptible de révéler une situation de harcèlement ».

CAA de PARIS, 9ème chambre, 09/02/2024, 23PA01470, Inédit au recueil Lebon

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000049135607?init=true&page=2&query>

## Saisir l'oreille de l'un de ses collègues et tenir des propos violents, injurieux, racistes et obscènes sur une longue période à son encontre, justifie une exclusion temporaire de fonctions de trois mois fermes

Saisir l'oreille de l'un de ses collègues et tenir des propos violents, injurieux, racistes et obscènes sur une longue période à son encontre, justifie une exclusion temporaire de fonctions de trois mois fermes

<https://justice.pappers.fr/decision/35bd3907f2ada8f02f035cd3930adeb6cec44e5d>

TA Paris 18 janvier 2024 n°2213649